

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daerah Istimewa Yogyakarta

Mardiyana, Aftoni Sutanto, Abdul Choliq Hidayat

Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta

E-mail: mardiyana72@gmail.com,

Diterima: Oktober 2019; Dipublikasikan Desember 2019

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 396 karyawan BPR Syariah di Daerah Istimewa Yogyakarta dengan sampel sebanyak 100 responden. Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner berskala *likert*. Analisis data yang digunakan dalam penelitian yang bersifat penelitian kuantitatif ini adalah menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : kepuasan kerja; komitmen organisasi; kinerja karyawan.

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of job satisfaction and organizational commitment on employee performance. The population in this study were 396 BPR Syariah employees in the Special Region of Yogyakarta with a sample of 100 respondents. Data collection using a Likert scale questionnaire. Analysis of the data used in research that is quantitative research is to use multiple linear regression analysis. The results showed that job satisfaction had a positive and significant effect on employee performance. Organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance. Job satisfaction and organizational commitment together have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: job satisfaction; organizational commitment; employee performance.

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi, tidak dapat dipungkiri bahwa persaingan antar perusahaan menjadi semakin ketat. Persaingan tersebut tidak terkecuali juga terjadi pada industri perbankan. Semakin ketatnya persaingan industri perbankan nasional saat ini, membuat lembaga keuangan dituntut untuk mampu bersaing guna menjaga eksistensinya. Krisis moneter dan keuangan global yang terjadi beberapa tahun terakhir juga menambah kompleks permasalahan yang harus dihadapi oleh lembaga keuangan nasional. Krisis ekonomi yang melanda Bangsa Indonesia tahun 1998 yang lalu telah membuat kondisi perekonomian negara terpuruk. Hampir semua sektor-sektor perekonomian mengalami “kelumpuhan”. Implikasi dari hal tersebut adalah ditandai dengan adanya penurunan pertumbuhan perekonomian nasional sebesar 13,2 %, sementara itu kenaikan harga melonjak sangat tinggi hingga mencapai 77,6% (Amin , 2003).

Krisis keuangan telah menimbulkan dampak negatif terhadap sektor ekonomi nasional diantaranya berimbas pada rendahnya pertumbuhan ekonomi nasional. Dampak tersebut membuat perekonomian nasional menjadi lesu dan akhirnya berdampak terhadap kondisi perbankan nasional. Akibat krisis keuangan global yang terjadi beberapa perbankan mengalami keterpurukan sehingga memaksa otoritas melakukan langkah likuidasi maupun merger. Hal ini juga berpengaruh terhadap Bank Pembiayaan Rakyat Syariah sehingga pada tiga tahun terakhir juga mengalami pertumbuhan yang melambat.

Melambatnya pertumbuhan BPR Syariah ini dipengaruhi oleh banyak faktor antara lain faktor intern (kinerja, budaya kerja, kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja serta komitmen terhadap organisasi sumber daya manusia, dan lain-lain) dan faktor ekstern yaitu kondisi ekonomi baik mikro maupun makro. Disamping itu tingkat *turnover* karyawan yang cukup tinggi juga menjadi salah satu penyebabnya. Literature mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover* karyawan diantaranya adalah tingkat kepuasan kerja (*job satisfaction*) dan komitmen terhadap organisasi. Snead dan Harrell (1991) dalam Randhawa (2007) yang dikutip Fitriany (2011) mengemukakan bahwa sejumlah penelitian tentang kepuasan kerja secara konsisten menyatakan bahwa ketidaksesuaian pekerjaan akan berpengaruh pada penurunan kepuasan kerja, mengikis komitmen dalam berorganisasi, dan berujung pada meningkatnya keinginan untuk berpindah atau *turnover intention*.

Mengingat pentingnya kinerja karyawan untuk keberhasilan perusahaan maupun karyawan itu sendiri, maka perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Dalam upaya tersebut manajemen harus mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawannya, diantaranya kepuasan kerja karyawan dan komitmen terhadap organisasinya. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daerah Istimewa Yogyakarta.

TINJAUAN PUSTAKA

Secara definisi, kepuasan kerja merupakan sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja (Robbins dan Judge, 2008 dalam Umam, 2010). Menurut Wijoyo (2007) kepuasan kerja adalah suatu perasaan menyenangkan yang merupakan hasil dari persepsi karyawan dalam rangka menyelesaikan tugas atau memenuhi kebutuhannya untuk memperoleh nilai-nilai kerja yang penting bagi diri karyawan. Menurut Handoko (2017 : 193) menyatakan kepuasan

kerja (*job satisfaction*) sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

Suwatno (2001 : 187) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah merupakan suatu kondisi psikologis yang menyenangkan atau perasaan karyawan yang sangat subyektif dan sangat tergantung pada individu yang bersangkutan dan lingkungan kerjanya, dan kepuasan kerja merupakan suatu konsep *multifaceted* (banyak dimensi), ia dapat memakai sikap secara menyeluruh atau mengacu pada bagian pekerjaan seseorang. Sedangkan menurut Keither dan Kinicki (2005 : 271) kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Menurut Robbins yang dikutip oleh Wibowo (2006 : 299) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan tersebut dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor intrinsik (dalam diri individu) dan faktor ekstrinsik (dari luar diri individu) (Johan, 2002). Sedangkan menurut Luthans (2006), terdapat lima dimensi yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu: 1) pekerjaan itu sendiri, 2) gaji, 3) kesempatan promosi, 4) pengawasan supervisor, dan 5) rekan kerja. Azeem (2010) mengungkapkan bahwa terdapat lima komponen kepuasan kerja, yaitu : 1) Pembayaran (*Pay*), 2) Pekerjaan (*Job*), 3) Kesempatan promosi (*Promotion opportunities*), 4) Atasan (*Supervisor*), 5) Rekan kerja (*Co-workers*)

Menurut Malthis (2008 : 107) kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan kerja muncul saat harapan-harapan ini tidak terpenuhi. Tolak ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada, karena setiap individu pegawai berbeda standar kepuasannya. Indikator kepuasan kerja ini dapat diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan *labour turnover* yang kecil, maka secara relatif kepuasan kerja pegawai baik tetapi sebaliknya jika kedisiplinan, moral kerja dan *labour turnover* besar, maka kepuasan kerja pegawai pada perusahaan dinilai kurang.

Menurut Sutrisno (2016 : 80) menyampaikan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu: 1) *Faktor psikologis*, 2) *Faktor social*, 3) *Faktor fisik*, 4) *Faktor finansial*. Manajemen dapat melakukan identifikasi tentang indikator kepuasan kerja sebagaimana dikemukakan oleh Celluci, Anthony dan David (1974) dalam Mas'ud (2004) yang merumuskan indikator-indikator kepuasan kerja adalah: 1) Kepuasan dengan gaji (*satisfaction with pay*), 2) Kepuasan dengan promosi (*satisfaction with promotion*), 3) Kepuasan dengan rekan sekerja (*satisfaction with co-workers*), 4) Kepuasan dengan penyelia (*satisfaction with supervisor*), 5) Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri (*satisfaction with work itself*)

Dari beberapa definisi dan pengertian diatas dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah merupakan perasaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan secara personal yang dirasakan oleh seorang karyawan, yang secara langsung memiliki dampak atau pengaruh terhadap psikologis dan emosional serta tingkah laku karyawan sehingga dapat tercermin dalam kinerjanya. Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup penting, karena akan berdampak baik secara individu maupun bagi organisasi. Bagi individu kepuasan kerja dapat meningkatkan kebahagiaan, kenyamanan dan kerelaan dalam bekerja, sedangkan bagi perusahaan akan berdampak pada peningkatan produktifitas

kerja dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan. (Sutrisno, 2016).

Suwardi dan Utomo (2011), Hasil senada dengan yang dikemukakan Sintaasih (2019), Astitiani dan Sintaasih (2019), Tentama (2015), (Yani, Damingun & and Hermanto 2017). Sedangkan Brahmasari dan Suprayetno (2008), yang menghasilkan bahwa kepuasan kerja berpenaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu dapat dirumuskan hipotesis Pertama (H1): Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPR Syariah Daerah Istimewa Yogyakarta.

Komitmen organisasi menunjukan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian di organisasi tersebut. Komitmen organisasi dibangun atas dasar kepercayaan karyawan atas nilai-nilai organisasi, kerelaan karyawan membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Oleh karena itu komitmen organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi karyawan terhadap organisasi. Apabila karyawan merasa dirinya terikat dengan nilai-nilai organisasi yang ada maka dia akan merasa senang dalam bekerja, sehingga kinerjanya dapat meningkat.

Komitmen organisasional (*organizational commitment*), didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi, keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seseorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. (Robbins, 2008: 118). Sedangkan Sopiah (2008) memberikan definisi komitmen organisasi adalah derajat yang mana pegawai percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak meninggalkan organisasi. Newstrom memberikan pengertian yang sama antara *Organizational Commitment* dengan *Employee Loyalty*, yaitu sebagai suatu tingkatan dimana pekerja mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi di dalamnya. Pekerja mengidentifikasi dengan organisasi menunjukan bahwa bercampur dengan baik dan sesuai dengan etika dan harapan organisasi bahwa mereka mengalami perasaan kesatuan dengan perusahaan. Menurut Luthans (1992) dalam Sutrisno (2013 : 292) menyatakan komitmen organisasi merupakan; (1) keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota dalam suatu kelompok, (2) kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi (3) suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan

Penelitian yang terdahulu diantaranya; Fauzi, Warso dan Haryono (2016), Dewangga dkk (2016), Tobing (2009), Heriyanti (2007), Taurisa (2012) dan Wulandari (2018) menunjukan adanya hubungan positif antara komitmen organisasi dengan kinerja. Berdasarkan teori dan penelitian yang terdahulu dapat dirumuskan Hipotesis kedua (H2) yaitu : Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPR Syariah Daerah Istimewa Yogyakarta.

Kinerja karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya. Menurut Mahsun dan Purwanugraha (2006 : 145) mengemukakan bahwa kinerja merupakan gambaran tentang tingkat pencapaian pelaksanaan program dan kebijakan di dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi dalam suatu organisasi. Indikasi baik tidaknya kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan tanggung jawabnya serta keterampilan yang

digunakan untuk menyelesaikannya. Kinerja karyawan yang tinggi berkontribusi untuk meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan secara keseluruhan.

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2007) bahwa istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Lebih lanjut Mangkunegara (2007) menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah bagian hasil dari kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedang kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dan kinerja kelompok.

Norrish dan Niebuhr dalam Irwansyah (2005), Menurut Gregros (1992) dalam Heriyanti (2007), Suwarjandi dan Indriantono (1999) dalam Heriyanti (2007) hasil penelitian tersebut secara garis besar menyatakan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara bersama berpengaruh secara positif signifikan. Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu dapat dirumuskan Hipotesis ketiga (H3) sebagai berikut : Kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPR Syariah Daerah Istimewa Yogyakarta.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*), yaitu data yang diperoleh dari hasil observasi pada BPR Syariah Daerah Istimewa Yogyakarta. Dilakukan dengan kuesioner yang diajukan langsung kepada responden. Penelitian ini bersifat kuantitatif, yaitu menggambarkan dan menjelaskan pengaruh antara variabel independen kepuasan kerja (X1) dan komitmen organisasi (X2) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) yang menjadi obyek penelitian.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan BPR Syariah di Daerah Istimewa Yogyakarta, dengan jumlah populasi sebanyak 396 orang. Dalam penelitian ini penentuan sampel dilakukan dengan menggunakan metode *proportional random sampling* yaitu pengambilan sampel dari anggota populasi secara acak dan proporsional. Dalam penelitian ini sampel yang akan diambil adalah karyawan BPR Syariah di Yogyakarta sebanyak 396 karyawan. Dengan menggunakan rumus (Nasir, 1988) tersebut dengan menggunakan *sample random sampling* maka diperoleh sampel responden sebanyak 80 responden karyawan.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Peneliti terjun langsung ke BPR Syariah di DIY dan menyerahkan kepada manajemen masing-masing BPR Syariah untuk disebarkan kepada responden. Peneliti menyebarkan kuesioner sejumlah 100 exemplar lebih banyak dari yang dibutuhkan dengan maksud untuk mengantisipasi apabila terdapat kuesioner yang rusak, gagal dan responden tidak mengembalikan.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui atau memperoleh gambaran mengenai pengaruh kepuasan kerja (X1), komitmen organisasi (X2) pada kinerja karyawan (Y) dengan uji analisis ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS.

Tabel 1:Daftar sebaran kuesioner setiap BPR Syariah

No	Nama BPR Syariah	Karyawan	Sampel	Pembulatan
1	Bangun Drajat Warga	50	10,08	10
2	Barokah Dana Sejahtera	50	10,08	10
3	Cahaya Hidup	14	2,82	3
4	Dana Hidayatullah	20	4,03	4
5	Danagung Syariah	36	7,26	7
6	Formes	22	4,44	4
7	Madina Mandiri Sejahtera	33	6,65	7
8	Margi Rizki Bahagia	28	5,65	6
9	Mitra Amal Mulia	44	8,87	9
10	Mitra Cahaya Indonesia	32	6,45	6
11	Mitra Harmoni Yogyakarta	42	8,47	9
12	Unisia Insan Indonesia	25	5,04	5
	Jumlah	396	79,84	80

Sumber: Data Diolah 2019.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan untuk meneliti pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan BPR Syariah di Daerah Istimewa Yogyakarta. Penyebaran kuesioner secara proporsional ke BPR Syariah DIY, kuesioner disampaikan kepada manajemen BPR Syariah di DIY untuk didistribusikan ke karyawan. Dari 100 kuesioner yang disebarkan sebanyak 98 eksemplar kembali dan terisi dengan baik, 2 eksemplar kuesioner tidak dikembalikan tanpa informasi. Sehingga jumlah kuesioner yang dapat diolah sebanyak 98 eksemplar kuesioner atau 98%.

Tabel 2: Deskripsi Kuesioner

Kuesioner	Jumlah	Prosentase
Kuesioner yang disebar	100	100%
Kuesioner yang tidak kembali	2	2%
Kuesioner yang dapat digunakan	98	98%

Sumber : Data Primer Diolah 2019

Statistic deskriptif merupakan statistik yang memberikan gambaran mengenai variabel-variabel penelitian ini yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan menggunakan tabel statistik deskriptif yang menunjukkan angka kisaran teoritis, kisaran sesungguhnya (actual), median, rata-rata (mean) dan standar deviasi disajikan pada tabel 3.

Berdasarkan statistik deskriptif, variabel komitmen organisasi, nilai rata-rata (*mean*) aktual lebih tinggi dari nilai rata-rata (*mean*) teoritis, hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi karyawan BPR Syariah di Daerah Istimewa Yogyakarta dapat dikatakan cukup tinggi. Demikian pula pada variabel kinerja karyawan nilai rata-rata (*mean*) aktual lebih tinggi dari nilai rata-rata (*mean*) teoritis, hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan BPR Syariah di Daerah Istimewa Yogyakarta dapat dikatakan cukup tinggi.

Tabel 3: Statistik Deskriptif

Variabel	Teoritis			Aktual			Std. Deviasi
	Min	Max	Mean	Min	Max	Mean	
Kepuasan Kerja	4	20	12	12	20	16	1,82373
Komitmen Organisasi	6	30	18	18	30	24,2755	2,74249
Kinerja Karyawan	6	30	18	19	30	24,5816	2,49917

Sumber : Data Primer Diolah 2019

Uji Validitas data penelitian dapat menggunakan analisis *pearson correlatioan* dimana jika total dari analisis menunjukkan nilai < 0.01 atau < 0.05 maka data dikatakan valid.

Tabel 4: Uji Validitas Data

No	Variabel	Pearson Correlation	Signifikan	Status
1	Kepuasan Kerja	0.492** - 0.871**	0.006 - 0.000	Valid
2	Komitmen Organisasi	0.585** - 0.748**	0.001 - 0.000	Valid
3	Kinerja Karyawan	0.580** - 0.771**	0.001 - 0.000	Valid

Sumber : Data Primer Diolah 2019

Dari tabel 4 terlihat bahwa semua variable baik kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan semuanya valid, hal ini terlihat dari nilai signifikansi dari variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan memiliki nilai dibawah 0.01. Tingkat reliable suatu variabel atau konstruk penelitian dapat dilihat dari hasil uji statistic *Cronbach Alpha (a)*. variabel atau konstruk diaktakan reliable apabila nilai *Cronbach Alpha* > 0.6 . semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya. Hasil pengujian reliabilitas dari varibel penelitan dapat dilihat pada tabel 5 berikut :

Tabel 5: Uji Reliabilitas Data

No	Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Kepuasan Kerja	0.761	Reliabel
2	Komitmen Organisasi	0.788	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0.681	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah 2019

Berdasarkan tabel 5 diatas terlihat bahwa semua variabel baik kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan adalah reliabel, hal ini dibuktikan dengan nilai *Cronbach Alpha* dari variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan memiliki nilai diatas 0.6. Dengan demikian data yang berhasil dikumpulkan dari kuesioner yang dibuat dapat dipercaya dan layak untuk dijadikan instrument penelitian.

Analisis regresi linier berganda (*Multiple regression analysis*) digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh secara bersama-sama dan parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS For Windows ada pada tabel 6.

:

Tabel 6: Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

No	Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	1,120	0,294		3,806	0,000
1	Kepuasan Kerja	0,295	0,078	0,323	3,799	0,000
2	Komitmen Organisasi	0,448	0,078	0,492	5,781	0,000

a. Dependent Variabel Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil penelitian 2019

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui persamaan regresi yang diperoleh adalah :

$$Y = 1,120 + 0,295X_1 + 0,448X_2$$

Keterangan : Y = Kinerja karyawan

X₁ = Kepuasan kerja

X₂ = Komitmen Organisasi

Variabel kepuasan kerja memiliki nilai beta 0,323, nilai signifikan sebesar 0,000 dan variabel komitmen organisasi dengan nilai beta 0,492, dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPR Syariah di Daerah Istimewa Yogyakarta.

Pengujian koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur proporsi atau prosentase kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Jika R^2 semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) adalah besar terhadap variabel terikat (Y). hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel dependen terhadap variabel independen dan demikian sebaliknya.

Tabel 7: Analisis Data Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,723	0,523	0,513	0,29066

a. Predictors : (Constant), Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Pengolahan data primer diperoleh koefisien R^2 sebesar 0,723 yang berarti bahwa hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang tinggi sebesar 72,3% sedangkan sisanya 27,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model persamaan yang digunakan. Sedangkan $Adjusted R^2 = 0,513$ menjelaskan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berkontribusi sebesar 51,3% bagi kinerja karyawan BPR Syariah di DIY, sedangkan 48,7% adalah merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam permodelan ini.

Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan BPR Syariah DIY

digunakan pengujian individual (Uji t). pengambilan keputusan diperoleh dengan membandingkan nilai t-hitung dengan t-tabel pada taraf signifikan sebesar 95% atau $\alpha = 0,05$. Berdasarkan tabel 6 diperoleh nilai beta variabel kepuasan kerja sebesar 0,323 dan variabel komitmen organisasi sebesar 0,492. Pada variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa signifikan $0,000 < 0,05$, disimpulkan bahwa H1 diterima artinya kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPR Syariah Daerah Istimewa Yogyakarta. Kemudian variabel komitmen organisasi dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga disimpulkan bahwa H2 diterima artinya komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPR Syariah Daerah Istimewa Yogyakarta.

Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat digunakan uji F. Hasil pengujian secara bersamaan (Uji F) adalah sebagai berikut :

Tabel 8: Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8,803	2	4,402	52,098	0,000 ^b
	Residual	8,026	95	0,084		
	Total	16,829	97			

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

b. Predictors (Constant), Komitmen Organisasi, Kepuasan kerja

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Berdasarkan tabel 8 diatas, dapat diketahui bahwa koefisien uji F diperoleh sebesar 52,098 dengan tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 0,05$. Perhitungan tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikan $0,000 < 0,05$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H3 diterima artinya secara bersamaan kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPR Syariah di Daerah Istimewa Yogyakarta.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama (H1) menunjukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan BPR Syariah Daerah Istimewa Yogyakarta. Dari jawaban terhadap pernyataan dalam kuesioner yang diisi oleh responden, manajemen BPR Syariah di DIY telah berhasil memberikan kepuasan kepada karyawan dalam bekerja, hal ini tercermin dalam jawaban responden yang menyatakan puas terhadap pekerjaan yang diberikan dan mendapatkan informasi dari manajemen tentang prestasi atas kinerja yang dilaksanakan oleh karyawan. Manajemen memberikan motivasi terhadap prestasi yang diraih berupa promosi jabatan serta kompensasi gaji, sehingga atas kepuasan kerja karyawan ini berpengaruh terhadap kinerjanya di BPR Syariah. Hasil pengujian Hipotesis pertama (H1) sejalan dengan hasil dari pengujian penelitian terdahulu yang juga menghasilkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan yaitu penelitian Brahmasari dan Suprayetno (2008), Tobing (2009) dan Taurisa (2012).

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua (H2) menunjukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan BPR Syariah Daerah Istimewa Yogyakarta. Variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPR Syariah DIY, hal ini menunjukan bahwa variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya

apabila komitmen organisasi karyawan di BPR Syariah DIY semakin baik maka kinerja karyawan juga akan semakin baik atau meningkat, demikian pula sebaliknya.

Komitmen organisasi karyawan BPR Syariah di DIY cukup tinggi, hal ini juga terlihat dari jawaban terhadap kuesioner instrumen pernyataan pada variabel komitmen organisasi yang tinggi. Karyawan yang telah memiliki rasa sebagai bagian dari perusahaan serta memiliki kebanggaan terhadap perusahaan harus senantiasa dijaga oleh manajemen hal ini merupakan bagian dari indikator karyawan yang memiliki komitmen organisasi. Selanjutnya apabila komitmen organisasi telah dimiliki oleh karyawan maka akan memiliki sikap yang profesional, loyal terhadap perusahaan dan merasa enggan untuk meninggalkan perusahaan, hal ini akan berpengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian Hipotesis kedua (H2) sejalan dan mendukung hasil dari penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu penelitian Taurisa (2012), Heriyanti (2007), dan penelitian Putrana, Fathoni dan Mukeri (2016).

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga (H3) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan BPR Syariah Daerah Istimewa Yogyakarta. Variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Seorang karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang baik akan membuatnya semakin memiliki motivasi dalam bekerja, yang selanjutnya akan memiliki komitmen terhadap organisasi. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi dan memiliki komitmen terhadap organisasinya akan melaksanakan tugasnya dengan baik untuk membantu organisasinya mencapai tujuannya, karyawan akan secara ikhlas memberikan kinerja terbaiknya bagi perusahaan. Pengujian hipotesis ke tiga (H3) juga mendukung hasil dari penelitian sebelumnya, diantaranya penelitian Tobing (2009), Heriyanti, (2007), Dewanggana dkk (2016).

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPR Syariah Daerah Istimewa Yogyakarta. Hal ini menunjukkan, semakin puas karyawan dalam bekerja maka kinerjanya akan semakin baik, demikian sebaliknya. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPR Syariah Daerah Istimewa Yogyakarta. Sehingga dapat disimpulkan semakin tinggi tingkat komitmen karyawan terhadap organisasinya maka akan semakin baik kinerja karyawan tersebut. Demikian juga pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPR Syariah DIY.

Saran yang dapat diberikan kepada manajemen BPR Syariah di Daerah Istimewa Yogyakarta, bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan cara meningkatkan kepuasan kerja dan memupuk komitmen karyawan terhadap organisasi, sehingga karyawan tetap ingin berada dalam organisasinya. Dalam meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi, manajemen lebih detail melihat faktor-faktor yang mempengaruhinya sehingga dapat mengambil kebijakan yang tepat. Saran teroris serta untuk peneliti yang akan datang dapat mengukur pengaruh dari variabel-variabel yang lain serta dapat menyempurnakan metode dengan wawancara yang lebih mendalam serta dengan observasi.

DAFTAR REFERENSI

- Amin A. Riawan, 2003, *Peluang Investasi Berbasis Syariah*, Jakarta, Salemba Empat
- Yani, Damingun & Hermnato, 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dexa - Medica Di Samarinda". Skripsi Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur Samarinda.
- Arikunto, Suharsimi, 2008, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta, PT. Rineka Cipta.
- Azeem, S.M., 2010, Job Satisfaction and Organizational Commitment among Employees in the Sultanate of Oman, *Journal of Psychology*, Vol 1, pp 295-299.
- Brahmasari Ida Ayu, dan Suprayetno Agus, (2008), Pengaruh Motivasi Kerja, kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia, Surabaya, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* Vol 10, No 2, 124-135.
- Cascio, Wayne F, 1995, *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Worklife, Profits*. Fourth Edition. Singapore : McGraw Hill Inc.
- Cahyono, Dwi, Ghazali I., 2002, Pengaruh Jabatan, Budaya Organisasi, dan Konflik Peran Terhadap Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi, *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, Vol. 5, No. 3.
- Dadie, Camela Ikey Badhoeg dan Nugraheni Rini, 2016, Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. Madu Baru Bantul Yogyakarta, *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi* 12 Juni 2016, 1-13.
- Dessler, Gary, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia jilid 1* (alih bahasa *Human Resource Management* oleh Paramita Rahayu), Jakarta, PT. Indeks.
- Dewanggana, Bara Dhatu, Patricia Paramita dan Andi Haryono Tri, 2016, Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) yang Berdampak pada Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada PT. PLN APP Semarang), *Journal of Management*, Volume 2 No 2 Maret 2016.
- Fauzi Muhammad, Warso Moch Mukeri dan Haryono Andi Tri, 2016, Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening, (Studi Pada Karyawan PT. Toys Games Indonesia Semarang), *Journal of Management* Vol. 02, Maret 2016.
- Ghozali, Imam, 2001, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hafidhuiddin, Didin. KH. *Manajemen Syariah*, 2003, *Dalam Praktek*, Jakarta, Gema Insani
- Handoko Hani T, 2017, *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Yogyakarta : BPFE.
- Heriyanti Dewita, 2007, Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi PT. PLN (Persero) API Semarang, Semarang, *Tesis, Universitas Diponegoro, Tesis*
- Irawan, A. 2012. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Karyawan PT Citra Insulindo Abadai Cabang Pekanbaru. Unri : Pekanbaru, *Skripsi*.
- Irwansyah, 2005, Pengaruh Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja, dan Keperilakuan Etis Terhadap Keinginan Berpindah Profesional Sistem Informasi, *Jurnal Bisnis Strategi*, Vol. 14.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinichi, 2005, *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior*, Jakarta: Salemba Empat
- Luthan, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi 10 Cetakan 1. Yogyakarta: Andi Offset
- Mahsun, Mohamad, Firma Sulistiyawati, Heribertus Andre Purwanugraha, 2006, *Akuntansi Sektor Publik*, Yogyakarta, BPFE.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT.Remaja Rosdakarya.
- Mas'ud, Fuad, 2004, *Survei Diagnosis Organisasional: Konsep dan Aplikasi*, Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Melina, Chatarina Taurisa, (2012), Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang), Semarang, *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, Vol 19 No 2, 1-16
- Muhammad, (2002), *Manajemen Bank Syariah*, Yogyakarta: UPP AMP
- Otoritas Jasa Keuangan, 2019, *Data Perkembangan Industri Jasa Keuangan dalam Leaflet*, Yogyakarta, OJK
- Priyatno, Dwi, 2009, *Mandiri Belajar SPSS*, Yogyakarta, Mediakom
- Priyatno, Dwi, 2009, *SPSS untuk Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate*, Yogyakarta : Gava Media
- Putrana Yoga, Azis Fathoni, Moh Warso Mukeri, 2016, Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior Dalam

- Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Gelora Persada Mediatama Semarang, *Journal Of Management*, Volume 2 No. 2 Maret 2016
- Rini, Dyah Puspita, 2013, Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OBC) (Studi pada PT. Plasa Simpanglima Semarang, *Jurnal Iliah Dinamika Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 1 No. 1 April 2013, 69-88
- Robbins, Stephen P., 2008, *Perilaku Organisasi*, Alih Bahasa : Benyamin Molan, Edisi Kesepuluh, Jakarta : PT. Indeks, Kelompok Gramedia
- Sopiah, 2010, *Perilaku Organisasional*, Yogyakarta, Andi Offset
- Sugiyono, 2010, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung, CV. Alfabeta
- Sunyoto, Danang, 2015, *Penelitian Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, CAPS (Center of Academic Publishing Service)
- Supatni, Mamik Eko., Umar Nimran dan Hamidah Nayati Utami. 2012. Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Provit* Volume 7 No. I, 25-37.
- Sutrisno Edy, 2013, *Budaya Organisasi*, Jakarta : Prenadamedia Group, Cetakan ke-3.
- Sutrisno Edy, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Jakarta : Prenadamedia Group, Cetakan ke-8.
- Suwardi dan Joko Utomo, 2011, Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Setda Kabupaten Pati), *Jurnal Analisis Manajemen* Vol. 5 No. 1 Juli 2011, 75-85
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Taurisa, Chaterina Melina, 2012, Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang), *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, September 2012, 170 – 187
- Tentama, Fatwa, 2015, Peran Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Yogyakarta, *Jurnal Psikologi Undip* Vol. 14 No. 1 April 2015, 1 – 8
- Tobing, Diana Sulianti K.L., 2009, Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. II. No. 1 maret 2009, 31- 37
- Umam, Khaerul, 2010, *Perilaku Organisasi*, Bandung, CV. Pustaka Setia

- Umar, Husein, 2005, *Riset Manajemen Strategik*, Jakarta, PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Widodo, Suparno Eko, 2015, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja*. Cetakan Pertama. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wulandari, A.A Sayu Gita, dan Suputra, I Dewa Gde Dharma, 2018, Pengaruh Profesionalisme Auditor, Komitmen Organisasi dan Etika Profesi Pada Kinerja Auditor KAP Provinsi Bali, *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana Vol. 22.1. Januari 2018*, 273 -300